

# Sexuelle Belästigung

UNGEWOLLTE NÄHE

EINSCHÜCHTERUNG

MACHTSPIELE

VULGÄRE WITZE

MOBBING

TELEFONERROR

BEDROHEN

ABWERTEN

AUSNUTZEN

ANZÜGLICH LÄCHELN

AUSZIEHBLICHE

ABMAHNUNG

DISKRIMINIERUNG

WIEDERHOLUNGSTÄTER

SEXUELLE ANSPIELUNGEN

## Inhalt

Vorwort Univ. Prof. Dr. Reinhard Kannonier	4
Sexuelle Belästigung an der Universität	5
Was ist sexuelle Belästigung	6
Typische Situationen/Formen sexueller Belästigung bzw. sexualisierter Gewalt	7
Folgen für die Betroffenen	8
Strategien gegen sexuelle Belästigung	9
Rechtliche Situation	10
Anlaufstellen und Interventionsmöglichkeiten für Betroffene an der Kunstuniversität Linz	12
Literatur	13
Sexuelle Belästigung an der Kunstuniversität Linz – was tun?	14

## Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, liebe Studierende!

Mit sexueller Belästigung umzugehen ist nicht einfach, es verlangt eine sensible und zugleich stringente Herangehensweise. Dieses Thema ist selbst heute vielfach immer noch mit Vorurteilen und Klischees belegt und tabuisiert, was zur Folge hat, dass Fälle oft nicht einmal zur Sprache gebracht werden. Es benötigt also eine eindeutige Aufklärung darüber, wovon wir eigentlich sprechen.

Was gilt als Missbrauch von Autorität? Was alles fällt unter Diskriminierung aufgrund des Geschlechts? Warum ist der Kontext Universität anders als andere Kontexte? Und es benötigt klare Regeln, was im Falle einer sexuellen Belästigung zu tun ist. Die Kunstuniversität Linz ist bestrebt, ein tolerantes, offenes und respektvolles Ambiente für alle an der Kunstuniversität Beschäftigten herzustellen. Die vorliegende Broschüre soll dabei helfen.

Univ. Prof. Dr. Reinhard Kannonier  
Rektor der Kunstuniversität Linz

Diese Broschüre basiert auf der 2011 vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der Universität Wien herausgegebenen Broschüre „Sexuelle Belästigung“  
Text: Mag.<sup>a</sup> Waltraud Schlögl

## Sexuelle Belästigung an der Universität

Universitäten sind von zahlreichen Abhängigkeitsverhältnissen geprägt, die sexualisierte Diskriminierung und Gewalt begünstigen. Sexuelle Belästigung ist nicht per se an ein bestimmtes Geschlecht gekoppelt, allerdings dominieren Männer nach wie vor in hierarchischen Positionen und können sich als Professoren und Lehrende, aber auch als Vorgesetzte und Kollegen die herrschenden Strukturen zu Nutze machen. Sexuelle Belästigung ist daher vor allem Ausdruck eines spezifischen Machtgefüges.

*„Sexualität stellt häufig nicht die Hauptkomponente in der Handlung dar, sondern sie dient lediglich als Mittel, als Instrument zur Machtsicherung.“  
(Holzbecher 1996, S. 22)*

Aus Untersuchungen geht hervor, dass sexuelle Belästigung von Personen – in den meisten Fällen Männern – ausgeht, die sich in einer sicheren beruflichen Position befinden und damit rechnen können, in ihrem Umfeld Unterstützung zu finden. Sexuelle Belästigung ist daher gerade an Universitäten eine bewusst eingesetzte Form von Diskriminierung und Gewalt, mit der qualifizierte Kolleginnen verunsichert und zurückgedrängt werden sollen:

*Sexuelle Übergriffe lassen sich daher „auch als unfaire, aber effektive Angriffe auf die weibliche Konkurrenz in der Wissenschaft verstehen. Der Augenschein der Geschlechterverteilung in den akademischen Hierarchien spricht nach wie vor für deren Wirksamkeit.“  
(Großmaß 1995, S. 24, zit. nach: freier Zusammenschluss von studentInnenschaften (fzs) e.V. (Hg.) 2007)*

## Was ist sexuelle Belästigung?

*„Sexuelle Belästigung bedeutet unerwünschtes Verhalten sexueller Natur oder ein sonstiges Verhalten aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit, das die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Dies kann unerwünschte körperliche, verbale oder nichtverbale Verhaltensweisen einschließen. Somit kann eine ganze Reihe von Verhaltensweisen als sexuelle Belästigung betrachtet werden. [...]“*

*(Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften, 24.02.1992, Nr. L49/03)*

### unerwünscht...

Ob ein Verhalten unerwünscht und grenzüberschreitend ist, liegt im Empfinden der betroffenen Person. Sexuelle Belästigung kann niemals mit dem Hinweis gerechtfertigt werden, die betroffene Person habe diese ja provoziert oder „es wäre eh alles ganz harmlos gewesen“.

**Die betroffene Person alleine hat das Recht, sexuelle Belästigung als solche zu benennen!**

### die Würde beeinträchtigend...

Bei sexueller Belästigung geht es nicht um sexuelle Bedürfnisse, sondern um einen auf Demütigung und Unterordnung zielenden Ausdruck von Macht und Überlegenheit.

**Sexuelle Belästigung ist sexualisierte Gewalt!**

### eine ganze Reihe von Verhaltensweisen...

Sexuelle Belästigung kann sehr unterschiedliche Formen annehmen, wobei verbale und nonverbale Übergriffe wesentlich häufiger vorkommen als körperliche Übergriffe.

(vgl. Eidgenössisches Departement des Innern EDI 2008)

**Ein ordinärer Witz, „Ausziehblicke“, unerwünschte Einladungen, eine „zufällige“ Berührung, zweideutige Anspielungen oder frauenfeindliche Anekdoten – all dies sind Formen sexueller Belästigung!**

## Typische Situationen/Formen sexueller Belästigung bzw. sexualisierter Gewalt

### Nonverbal

wiederholtes, sexistisches Anstarren, „Ausziehblicke“, herabwürdigende, provozierende Gesten, Zeigen oder Aufhängen von sexistischem/pornografischem Bildmaterial, unerwünschte Geschenke

### Verbal

anzügliche, zweideutige oder herabwürdigende Bemerkungen zu körperlichen Merkmalen, Aussehen oder Kleidung, zu Sexualleben oder sexueller Orientierung, sexistische Bemerkungen und Witze, lästige Fragen zu Beziehungen und Sexualleben, wiederholte, unerwünschte Einladungen

### Körperlich

unerwünschte Körperkontakte und Nähe, sexuelle Übergriffe, Nötigung und Vergewaltigung

Eine besonders perfide Form des Machtmissbrauchs sind Übergriffe und Annäherungsversuche, die mit dem Versprechen von Vorteilen oder Androhen von Nachteilen verknüpft werden!

### Typische Beispiele für sexuelle Belästigung als Machtmissbrauch im universitären Kontext:

- Ein Prüfer/eine Prüferin nutzt eine Prüfungssituation für zweideutige Anspielungen oder unangenehme körperliche Nähe gegenüber der Studentin/dem Studenten aus.
- Ein/e Professor/in bucht beim gemeinsamen Konferenzbesuch mit der/dem Assistentin/Assistenten ein Doppelzimmer mit dem Hinweis auf die reduzierten Kosten.
- Ein/e Diplomarbeitbetreuer/in stellt beim Betreuungsgespräch unangebracht intime Fragen nach Beziehung und Sexualleben
- Ein „Arbeitsessen“ dient als Annäherungsversuch.

## Folgen für die Betroffenen

Sexuelle Übergriffe und sexualisierte Gewalt führen bei den Betroffenen zu **psychischen wie auch psychosomatischen Problemen**, sofern der Übergriff nicht unmittelbar und erfolgreich abgewehrt werden kann.

**Aktive Gegenwehr** seitens der Betroffenen ist aus vielen Gründen selten und **schwierig umzusetzen**:

- Der Übergriff trifft die Person unerwartet und führt zu einer momentanen Lähmung der/des Betroffenen.
- Die Belästigung geht von einer hierarchisch übergeordneten Person aus, die betroffene Person ist nicht in der Lage, aus der hierarchisch unterlegenen Position heraus zu agieren.
- Die Situation ist von Angst und Abhängigkeit geprägt, z.B. in einer Prüfungssituation.
- Die/der Betroffene unterdrückt ihre eigenen Gefühle, weil sie nicht „zickig“ erscheinen will.

**Häufige Reaktionen** sind daher:

- Passive Gegenwehr – sich unauffällig benehmen, potenziellen Belästigungssituationen aus dem Weg gehen
- Verschweigen des Vorgefallenen aus Scham oder Angst vor Konsequenzen
- Ohnmacht, Selbstvorwürfe und das Gefühl, versagt zu haben
- Unsicherheit und Einschränkung des eigenen Bewegungsraumes, Rückzug

**Typische Auswirkungen** von sexueller Belästigung auf Psyche und Körper:

- Konzentrationsstörungen
- Angstzustände, Depressionen
- Körperliche Beschwerden
- Leistungseinbrüche
- Einschränkung der Entwicklungsmöglichkeiten

## Strategien gegen sexuelle Belästigung

**Wenn ich selbst betroffen bin:**

- Die eigenen Gefühle ernst nehmen – sich selbst und anderen gegenüber klar benennen, dass Grenzen überschritten wurden und eine sexuelle Belästigung stattgefunden hat.
- Wenn möglich: In der Situation handeln, selbstbewusst auftreten!
- Nicht über das Vorgefallene schweigen! Austausch mit Vertrauenspersonen, KollegInnen und/oder der/dem Gleichbehandlungsbeauftragten; Ansprechen der eigenen Haltung gegenüber der/dem Belästiger/in bzw. schriftliche Klarstellung.
- Schriftliches Dokumentieren der Übergriffe: E-Mails aufbewahren; Protokoll eines Übergriffs anfertigen, falls möglich auch eine/n Zeugin/en unterschreiben lassen.
- Beratung und Hilfe innerhalb und/oder außerhalb der Universität in Anspruch nehmen.
- Mit professioneller Unterstützung Sofortmaßnahmen zur Wiederherstellung der psychischen Stabilität entwickeln und umsetzen.
- Weitere Vorgangsweise klären! Dazu gehört v.a. die Frage, ob weitere Interventionen erwünscht sind und wie diese aussehen können.
- Rechtliche Möglichkeiten ausloten!

**Wenn ich Zeuge/in von sexueller Belästigung werde oder mir davon erzählt wird:**

- Nicht wegsehen!
- Mit der/m Betroffenen besprechen, welche Unterstützung sie/er sich wünscht.
- Nichts gegen den Willen der/s Betroffenen unternehmen! Unter Umständen sich selbst an Beratungsstellen wenden.
- Prinzipiell nicht an der Glaubwürdigkeit des Geschilderten zweifeln!

## Rechtliche Situation

Sexuelle Belästigung wird vom **Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG)** als „**Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes**“ klassifiziert.

### Schutz vor (sexueller) Belästigung in der Arbeitswelt:

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz bietet Universitätsangehörigen und Studierenden Schutz vor sexueller Belästigung:

*„Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt oder dies bezweckt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend oder anstößig ist und*

- 1. eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder dies bezweckt oder*
- 2. [...] [dieses] zur Grundlage einer Entscheidung mit Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Aus- und Weiterbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen Entscheidung über das Dienst- oder Ausbildungsverhältnis gemacht wird.“ (§ 8 Abs. 2 B-GlBG)*

*Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts liegt vor, wenn „die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit ihrem oder seinem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis*

- 1. von der Vertreterin oder vom Vertreter des Dienstgebers selbst sexuell belästigt wird,*
- 2. durch die Vertreterin oder den Vertreter des Dienstgebers dadurch diskriminiert wird, indem sie oder er es schuldhaft unterlässt, im Falle einer sexuellen Belästigung durch Dritte eine angemessene Abhilfe zu schaffen oder*
- 3. durch Dritte sexuell belästigt wird.“ (§ 8 Abs. 1 B-GlBG)*

*Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts liegt auch bei Anweisung zur sexuellen Belästigung einer Person vor. (§ 8 Abs. 3 B-GlBG)*

### Disziplinarrechtliche Konsequenzen bei Beamten/Beamtinnen:

Wenn die sexuelle Belästigung von einer Person ausgeht, die Beamter/Beamtin ist, stellt dieses Verhalten nicht nur einen Verstoß nach dem B-GlBG dar, sondern ist lt. Beamtendienstrechtsgesetz ebenso wie Mobbing eine Dienstrechtsverletzung und kann disziplinarrechtlich geahndet werden.

### Weitere im B-GlBG genannte Formen der Belästigung:

- Geschlechtsbezogene Belästigung (§ 8a B-GlBG)
- Belästigung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung (§ 16 B-GlBG)

### Rechtsfolgen

Der belästigten Person steht sowohl der Ersatz des ideellen als auch des materiellen Schadens zu (§ 19 B-GlBG). Eine Obergrenze für den Schadenersatz ist betragsmäßig nicht geregelt, es wurde aber ein Mindestbetrag von Euro 720,- festgelegt.

### Frist bei gerichtlicher Geltendmachung

Die Frist für die Geltendmachung von Ansprüchen aufgrund von sexueller Belästigung (§ 8 B-GlBG) beträgt 3 Jahre, aufgrund von Belästigung nach den §§ 8a und 16 B-GlBG 1 Jahr ab erfolgter Belästigung.

### Beweislast

Die sexuelle Belästigung muss glaubhaft gemacht werden, dem/r mutmaßlichen Belästiger/in obliegt es zu beweisen, dass keine sexuelle Belästigung stattgefunden hat.

### Strafrechtlich relevante Tatbestände (u.a.):

- Vergewaltigung: § 201 Strafgesetzbuch (StGB)
- Geschlechtliche Nötigung: § 202 StGB
- Sexuelle Belästigung und öffentliche geschlechtliche Handlungen: § 218 StGB
- Körperverletzung, Missbrauch von Autoritätsverhältnissen, Nötigung, ...

## Anlaufstellen und Interventionsmöglichkeiten für Betroffene an der Kunstuniversität Linz

- **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (akg)** [www.ufg.at/akg](http://www.ufg.at/akg)  
Information, Beratung und Intervention im Zusammenhang mit sexueller Belästigung sowie Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung
- **Koordinationsstelle für Genderfragen** [www.ufg.at/genderfragen](http://www.ufg.at/genderfragen)
- **Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal/Betriebsrat für wissenschaftliches und künstlerisches Personal**  
[www.ufg.at/betriebsrat](http://www.ufg.at/betriebsrat)
- **ÖH: Frauen- und Gleichbehandlungsreferat:**  
[www.ufg.at/Gleichbehandlung.2118.0.html](http://www.ufg.at/Gleichbehandlung.2118.0.html)
- **Führungskräfte und Dienstvorgesetzte:**  
Führungskräften, Dienstvorgesetzten und Dienstgeber/innen obliegt nach dem B-GlBG sowie gemäß § 18 AngG die Fürsorgepflicht gegenüber ihren MitarbeiterInnen, sie machen sich mitschuldig, wenn sie gegen den/die Belästiger/in nicht vorgehen.

### Externe Anlaufstellen

- **Autonomes Frauenzentrum Linz:** [www.frauenzentrum.at](http://www.frauenzentrum.at)
- **Der Verein PIA - Prävention, Beratung und Therapie bei sexueller Gewalt:** [www.pia-linz.at](http://www.pia-linz.at)
- **Gleichbehandlungsanwaltschaft**  
[www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at](http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at)
- **Bundes-Gleichbehandlungskommission**  
Erstellen eines Gutachtens durch die Kommission, Entscheidung über das Vorliegen von sexueller Belästigung, entsprechende Information an, sowie Aufforderung zur Beendigung der Diskriminierung durch die Universitätsleitung.

## Literatur

- Broschüre
- **Grenzen erkennen – benennen – setzen. Eine Initiative gegen sexuelle Belästigung**  
Universität Salzburg, 2014
- Broschüre
- **Mobbing und andere Belästigungen - Schutz der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz**  
Eidgenössisches Staatssekretariat für Wirtschaft
- Broschüre
- **Sexuelle Belästigung an Hochschulen**  
selbstorganisierter Arbeitskreis gegen sexuelle Belästigung und andere Formen sexualisierter Gewalt an der Uni und FH Münster, 2006
- Broschüre
- **berührt! Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz**  
Bundeskanzleramt, Wien 2007
- **Sexistische Diskriminierung und sexuelle Belästigung – Informationen und Gegenstrategien**  
Freier Zusammenschluss von StudentInnenschaften (fzs) e.V. (Hg.)  
Berlin 2007
- **anmachen. platanweisen. Soziologische Untersuchung zu sexueller Belästigung an Universitäten und Musikhochschulen**  
Dupuis, Monique et al., Bern, 2000

# Sexuelle Belästigung an der Kunstuniversität Linz – was tun?

## Für Betroffene von sexueller Belästigung

- **Information und rechtliche Erstberatung**  
durch die Koordinationsstelle für Genderfragen, den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (akg), die ÖH oder den Betriebsrat
- **Externes Clearing** durch die Bundes-Gleichbehandlungskommission, mit eigenem Antrag oder Antrag durch den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

## Für ZeuginInnen oder MitwisserInnen von sexueller Belästigung

- Gemeinsam mit der betroffenen Person klären, welche Art der Unterstützung sie (er) sich wünscht
- Nichts unternehmen ohne Rücksprache mit der/m Betroffenen
- Wenn erwünscht: als Zeugin/e zur Verfügung stehen – nur so können Personen, die sexualisierte Gewalt ausüben, wirksam in die Schranken gewiesen werden!
- Sich im Bedarfsfall Unterstützung von kompetenten Beratungseinrichtungen holen

## Für Vorgesetzte/Universitätsleitung

- Es gehört in den **Verantwortungsbereich von Führungskräften**, auf Fälle von sexueller Belästigung wie auch Mobbing in ihrer Umgebung angemessen zu reagieren!
- Das B-GlBG verpflichtet den/die Vertreter/in des Dienstgebers zu einer angemessenen Abhilfe im Falle der (sexuellen) Belästigung eines/r Mitarbeiters/in (vgl. B-GlBG § 8 und 8a).  
Dem Dienstgeber bzw. den VertreterInnen des Dienstgebers obliegt die Fürsorgepflicht (§ 18 AngG), d.h. sie haben für die physische und psychische Gesundheit ihrer MitarbeiterInnen Sorge zu tragen.

## IMPRESSUM

**Universität für künstlerische und  
industrielle Gestaltung Linz**  
Hauptplatz 8, 4010 Linz, Austria  
T: +43 (0)732 7898  
www.ufg.at

**Koordinationsstelle für Genderfragen**  
Mag.<sup>a</sup> Karina Koller  
Hauptplatz 8, 4010 Linz, Austria  
T: +43 (0)732 / 7898 271  
E-Mail: karina.koller@ufg.at

**Arbeitskreis  
für Gleichbehandlungsfragen  
der Kunstuniversität Linz**  
Kollegiumgasse 2, 4010 Linz, Austria  
T: +43 (0)732 / 7898 473  
Mobil: +43 (0)676 847898 473  
E-Mail: akg.anfragen@ufg.at

**kunstuniversität linz**  
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung  
www.ufg.at

**AKG**  
ARBEITSKREIS FÜR  
GLEICHBEHANDLUNGSFRAGEN

SEXUELLE ANSPIELUNGEN

WIEDERHOLUNGSTÄTER

DISKRIMINIERUNG

ABMÄHNUNG

AUSZIEHBILCKE

ANZÜGLICH LÄCHELN

AUSNUTZEN

ABWERTEN

BEDROHEN

TELEFONTERRORE

MOBBING

VULGÄRE WITZE

MACHTSPIELE

EINSCHÜCHTERUNG

UNGEWOLLTE NÄHE